

La importancia de la planificación del talento humano en la empresa de alimentos Campo

Norte de la ciudad de Bogotá

Cristian Camilo Carmona Velásquez

Henry Antonio Carvajal

Luz Marina Ortiz

Laura Camila Rodríguez Ruiz

Universidad Nacional Abierta y a Distancia - UNAD

Escuela de Ciencias Administrativa, contable, económica y de negocios

Administración de Empresas

2022

La importancia de la planificación del talento humano en la empresa de alimentos Campo

Norte de la ciudad de Bogotá

Cristian Camilo Carmona Velásquez

Henry Antonio Carvajal

Luz Marina Ortiz

Laura Camila Rodríguez Ruiz

Trabajo para optar al título de Administrador de Empresas

Director:

Cristian Hernán Báez Niño

Universidad Nacional Abierta y a Distancia - UNAD

Escuela de Ciencias Sociales Artes y Humanidades - ECSAH

Programa de Administración de Empresas

2022

Dedicatoria

Dedicamos este proyecto a nuestras familias que nos han permitido lograr llegar a una etapa más de nuestras vidas y como futuros profesionales, gracias por brindarnos su amor y apoyo incondicional.

Agradecimientos

Quisiéramos agradecer principalmente a Dios, por habernos dado la vida y permitirnos llegar a este momento tan anhelado de nuestras carreras como profesionales y cumplir nuestros objetivos, iluminando y guiando nuestro camino en cada paso que damos. Así mismo a nuestras familias por brindarnos su apoyo y amor incondicional, con sus enseñanzas y ejemplo que perduraran para siempre en nuestras mentes y corazones.

Resumen

El presente trabajo se realiza un análisis del proceso de selección, vinculación y contratación de personal, para llevar a cabo una buena planificación de talento humano en la organización Alimentos Campo Norte ubicada en la ciudad de Bogotá.

Los procesos administrativos del talento humano utilizado la empresa seleccionada debe conllevar al fomento de la eficiencia de las actividades administrativas y productivas que le permitan estar a la vanguardia de la demanda que enmarca los nuevos retos económicos internacionales. En consecuencia, se ha visto la necesidad de realizar un análisis del proceso de recurso humano a la empresa Alimentos Campo Norte ubicada en la ciudad de Bogotá, que permita desarrollar una propuesta de desarrollo de talento humano tales como planeación, reclutamiento, selección, contratación que se llevan cabo dentro de la empresa. Como aprendizaje personal quedara la posibilidad de poner en práctica los conocimientos adquiridos con este diplomado.

Palabras claves

Alimentos, planeación, demanda, procesos, contratación.

Abstract

The present work is an analysis of the process of selection, linking and hiring of personnel, to carry out a good planning of human talent in the organization Alimentos Campo located in the city of Bogotá.

The administrative processes of the human talent used by the selected company must lead to the promotion of the efficiency of the administrative and productive activities that allow it to be at the forefront of the demand that frames the new international economic challenges. Consequently, it has been seen the need to carry out an analysis of the human resource process at the company Alimentos Campo Norte located in the city of Bogotá, which allows the development of a human talent development proposal such as planning, recruitment, selection, hiring that are carried out within the company. As personal learning, there will be the possibility of putting into practice the knowledge acquired with this diploma.

Keywords

food, planning, demand, processes, hiring.

Tabla de contenido

Lista de figuras	8
Introducción	10
Problema	11
Descripción del Problema	12
Planteamiento del problema	12
Justificación	14
Objetivos	15
Objetivo General	15
Objetivos específicos	15
Antecedentes del problema	16
La Gestión del Talento Humano en la Pymes	17
Marco teórico	19
Marco legal	21
Metodología de la investigación	25
Tipo y diseño de la investigación	25
Métodos de la investigación	25
Población y muestra	25
Técnicas e instrumentos de recolección de datos	25
La encuesta:	26

Encuesta	26
Resultados y análisis.	26
Plan de procesos talento humano de la empresa alimentos Campo Norte S.A.S	34
Conclusiones.....	36
Recomendaciones.....	37
Bibliografía	39
Anexos	43

Tabla de Figuras

Figura 1 Diseño de los perfiles a razon de ser	27
Figura 2 Diseño de perfiles idoneos	28
Figura 3 Proceso de induccion	29
Figura 4 Diagnostico sobre los requerimientos del personal.....	30
Figura 5 Proceso de reinduccion a los empleados	30
Figura 6 Plan de institucional, formacion y capacitacion	30
Figura 7 Necesidades de capacitacion.....	31
Figura 8 La capacitacion y su contribucion al desarrollo de los empleados.....	32
Figura 9 Programas de bienestar social laboral.....	32
Figura 10 Plan de incenvitos pecuniarios y no pecuniarios	33
Figura 11 Plan de procesos talento humano.....	34
Figura 12 Caracteristicas personales del candidato.....	35

Introducción

Los retos que plantea este nuevo modelo de desarrollo están relacionados con la necesidad de empresas y organizaciones más competitivas y productivas, por lo que es fundamental desarrollar y promover una nueva visión del trabajo efectivo, haciendo las cosas a la primera, es decir, encontrando competitividad, entendiendo por competitividad la capacidad que tienen las empresas de producir y comercializar bienes y servicios con un nivel de calidad igual o superior a otros países con el fin de mantener su participación en el mercado internacional.

Para ello, se debe educar a la sociedad en su conjunto hacia la competitividad y la productividad buscando siempre el empleo de personal eficiente y altamente calificado, con efecto a corto, mediano y largo plazo, es que existen organizaciones productivas y competitivas en todos los órdenes económicos y sociales. Es así que los procesos administrativos del talento humano utilizado en la empresa seleccionada deben conllevar al fomento de la eficiencia de las actividades administrativas y productivas que le permitan estar a la vanguardia de la demanda que enmarca los nuevos retos económicos internacionales.

En consecuencia, se ha visto la necesidad de realizar un análisis del proceso de recurso humano a la empresa Alimentos Campo Norte ubicada en la ciudad de Bogotá, que permita desarrollar una propuesta de Desarrollo de Talento Humano tales como Planeación, Reclutamiento, selección, contratación que se llevan cabo dentro de la empresa. Como aprendizaje personal quedara la posibilidad de poner en práctica los conocimientos adquiridos con este Diplomado.

Problema

Al realizar el ejercicio de evaluación y reestructuración realizado en la empresa seleccionada como objeto de esta investigación generó motivación de autocrítica y examen detallado de cada uno de los procesos que allí se realizan y que permiten o impiden el cumplimiento de los Logros y Objetivos Organizacionales entre ellos está el proceso de gestión del talento humano.

Por lo tanto, el enfoque en la gestión de personas en la organización, desde los cargos ejecutivos, administrativos y los operativos, muestran que existen brechas en las prácticas de gestión de personas, ya que se realizan de manera empírica además, la planificación humana. Las áreas de gestión son inexistentes, por lo que las prácticas se practican de forma aislada, la composición de la informalidad en las relaciones personales se teje al interior de la organización, no permitiendo observar competencias claras de los líderes de la empresa, el dominio, las habilidades son importantes al alinear sus grupos de trabajo para alcanzar las metas organizacionales. De igual forma, se ha observado un débil sentido de pertenencia de los empleados a la organización debido a que, a pesar de la cercanía con los dueños de la empresa, los empleados no se sienten parte de la misma por esta razón se evidencia un constante cambio de personal y no se realiza una planificación de este, razón por la cual se puede observar un desequilibrio en funciones como la sobre carga de trabajo a algunos empleados mientras otro no realizan de manera adecuada sus labores, desconociendo sus funciones y diagramas de procesos. Podemos conocer varios casos que algunos empleados sobre todo de la parte operativa se han quedado durante muchos años, algunos todavía insatisfechos con sus trabajos debido a problemas salariales y que por falta objetivos claros en su vida.

Descripción del Problema

La importancia de la Planificación del talento humano en la empresa Alimentos Campo Norte de la ciudad de Bogotá deja evidenciar que se presenta una dificultad para que los empleados de la organización estén motivados y puedan alcanzar sus metas concursando por vacantes de acuerdo con méritos y no por otras razones en las cuales se desconoce los méritos y capacidades de cada colaborador.

Planteamiento del problema

Al realizar el ejercicio de evaluación y reestructuración realizado en la empresa seleccionada como objeto de esta investigación generó motivación de autocrítica y examen detallado de cada uno de los procesos que allí se realizan y que permiten o impiden el cumplimiento de los Logros y objetivos organizacionales entre ellos está el proceso de gestión del talento humano. Por lo tanto, el enfoque en la gestión de personas en la organización, desde los cargos ejecutivos, administrativos y los operativos, muestran que existen brechas en las prácticas de gestión de personas, ya que se realizan de manera empírica además, la planificación humana. las áreas de gestión son inexistentes, por lo que las prácticas se practican de forma aislada, la composición de la informalidad en las relaciones personales se teje al interior de la organización, no permitiendo observar competencias claras de los líderes de la empresa, el dominio, las habilidades son importantes al alinear sus grupos de trabajo para alcanzar las metas organizacionales. De igual forma, se ha observado un débil sentido de pertenencia de los empleados a la organización debido a que, a pesar de la cercanía con los dueños de la empresa, los empleados no se sienten parte de la misma por esta razón se evidencia un constante cambio de personal y no se realiza una planificación de este, razón por la cual se puede observar un desequilibrio en funciones como la sobre carga de trabajo a algunos empleados mientras otro no

realizan de manera adecuada sus labores, desconociendo sus funciones y diagramas de procesos. Podemos conocer varios casos que algunos empleados sobre todo de la parte operativa se han quedado durante muchos años, algunos todavía insatisfechos con sus trabajos debido a problemas salariales y que por falta objetivos claros en su vida siguen consumidos en sus labores que desde un comienzo ejercieron en la empresa.

Es por esto que la organización entiende que antes de consolidar su posicionamiento de marca, debe enfocarse en la gestión de sus empleados, entendiendo que son las personas que ayudan a lograr sus objetivos y las directivas de la empresa deben realizar una correcta planificación sobre el talento humano por medio de estructuración específica de cada proceso que se desarrolla en la empresa Alimentos Campo, obteniendo la claridad de la intervención de cada uno de esos procesos en cuanto a tiempo, cantidad de colaboradores, presupuesto, obteniendo mejoras continuas y estudiar estrategias para fortalecerlas alineándolas estratégicamente con la dinámica de la organización y creando valor e impulsando el crecimiento, clima laboral y la felicidad de los empleados.

Justificación

En este mundo tan globalizado y tecnológico podemos decir que los recursos humanos son la columna vertebral de cualquier negocio y para ellos, debemos enfocarnos en adaptarnos a esta nueva corriente de tecnología del siglo XXI. Así que toda organización debe contar con el capital humano necesario para cubrir todas las áreas desde la alta dirección hasta todos los puestos necesarios que requiere la organización para poder desempeñar sus funciones. La empresa tiene todo lo que necesita para lograr cada uno de sus objetivos, y para ello se necesita un departamento de gestión exitoso para lograrlo. La globalización también se da en los recursos humanos, son mucho más competitivos, mejor preparados, con más conocimientos nuevos, los recursos humanos también importan y exportan a cualquier parte del mundo, para capacitarse o recibir capacitación, satisfacer las necesidades del establecimiento y cumplir con sus expectativas.

En la empresa Alimentos Campo Norte S.A.S, se investigará y se trabajará de manera que esta mejore sus procesos internos y de gran manera contribuye en el manejo de la prevención de sus riesgos laborales al organizar mejor su proceso de gestión humana y dejar las bases para el diseño e implementación de otros controles complementarios, teniendo la seguridad que llevando a cabo un buen manejo pertinente de personal en cuanto a la problemática de esta investigación, la empresa se puede mejorar su productividad y competitividad, asegurar en parte una adecuada prestación y comercialización de bienes y servicios., y un buen manejo adecuado del personal puede favorecer su imagen y posicionamiento no solo en el mercado nacional sino a nivel internacional.

Objetivos

Objetivo General

Llevar a cabo una planificación adecuada del talento humano en la empresa Alimentos Campo Norte de acuerdo a las necesidades del recurso humano que tenga de la organización a fin de que se genere valor y el éxito económico de la empresa.

Objetivos específicos

Diseñar estrategias para llevar a cabo la planificación del talento humano de acuerdo con las necesidades de la organización a fin de optimizar la estructura humana.

Diseñar un plan de procesos destacados y analizando las características del talento humano que se requieren para ser más eficientes y productivos.

Determinar aquellos procesos de gestión que son necesarios para alcanzar los objetivos organizacionales en cuanto al área de gestión humana.

Antecedentes del problema

La gestión de recursos humanos se enfrenta a una serie de desafíos derivados de requisitos históricos, externos o internos. Los desafíos internos dependen de las condiciones que brinda la organización, del estilo de dirección y liderazgo, de la cultura, de los procesos, de las capacidades de la organización y de los recursos disponibles. Si bien los desafíos externos surgen de factores como los cambios tecnológicos, económicos y culturales, y los cambios creados por el sector público, cada una de estas áreas afecta la forma en que la organización logran sus objetivos.

La Empresa Alimentos Campo Norte S.A.S en la actualidad no ha generado una metodología adecuada para los procesos de selección de personal, así como tampoco dentro del proceso de recurso humanos existe parámetros y procedimientos establecidos que permitan tener un lineamiento por el camino de buenas prácticas de reclutamiento de personal.

En concordancia con lo anterior, Según De Ansorena (2005), la selección de personal es una actividad estructurada y planificada que atrae, evalúa e identifica predictivamente las características personales de un grupo de sujetos, llamados candidatos, para asociarlos con los distingue de los demás y los hace más idóneos, aptos. o más cerca de un conjunto predeterminado de características y habilidades que son requisitos clave para el desempeño eficaz y eficiente de una determinada tarea profesional.

Chiavenato, I. (2009) afirma que la selección busca entre una variedad de candidatos a la persona más adecuada para un puesto existente o habilidades requeridas en una organización, por lo que el proceso de selección está diseñado para mantener o mejorar la eficiencia o el desempeño humano, así como como la eficacia de la organización.

La Gestión del Talento Humano en la Pymes

La gestión de recursos humanos se enfrenta a una serie de desafíos derivados de requisitos históricos, externos o internos. Los retos son de carácter interno dependiendo de las condiciones que presente la organización, relacionados con la dirección y estilo de liderazgo de la cultura, procesos, capacidades y recursos disponibles de la organización. Si bien los desafíos externos surgen de factores tales como cambios tecnológicos, económicos y culturales y cambios creados por el sector público, cada una de estas áreas afecta la forma en que la organización logra sus objetivos.

En torno a esto, es posible identificar macrotendencias en la gestión de personas y cómo la Organización debe equilibrar la toma de decisiones para minimizar su impacto. Como las siguientes:

Tendencia como el downsizing. Es decir, del desmantelamiento progresivo y sistemático de la zona; reducir la estructura corporativa, reducir la jerarquía, descentralizar la toma de decisiones, reducir la perspectiva, desregular, etc.

Transformar el área de servicios en un área de consultoría interna.

La estructura divisional está dando paso a unidades estratégicas orientadas a procesos que se enfocan en los clientes y usuarios internos. La antigua organización funcional está dando paso a la organización de procesos.

Estrechamente vinculado con las actividades comerciales de la empresa. La gestión de personas evolucionó hacia la planificación estratégica para negocios y desarrolló formas de permitir que personas avancen proactivamente hacia las metas de la organización, lo que significa centrarse en áreas de resultados de la empresa.

Énfasis en la cultura democrática y participativa en las organizaciones. Participación ciudadana en la toma de decisiones, consulta permanente, espacios de diálogo, comunicación directa fortalece la gobernabilidad consultiva y participativa. Utilizar mecanismos de motivación y desarrollo personal. Se destacan y valoran las metas y necesidades individuales de todos, y las empresas buscan crear oportunidades para el crecimiento de los empleados.

La adaptación de las prácticas y políticas de gestión de personas a las diferencias individuales de las personas. La vieja tendencia de estandarizar reglas y procedimientos está dando paso a métodos alternativos adaptados a los deseos y necesidades de cada empleado.

Marco teórico

Considerando la importancia del proceso de selección de personal de la empresa, los procedimientos a implementar deben estar bien establecidos. En este sentido, se cree que la organización toma en cuenta las competencias, las competencias al momento de pasar por el proceso de selección, y así mismo se debe realizar el onboarding y socialización brindándoles información general de la empresa y trabajando de manera específica los detalles.

Chiavenato (2000) afirma que “el proceso de selección no es un fin en sí mismo, es un medio por el cual una organización logra sus objetivos.” Todo el proceso de selección comienza con la búsqueda de individuos potenciales, hasta el punto de contar con un número suficiente de candidatos necesarios y suficientes para acceder a un puesto de trabajo o Finaliza cuando se selecciona la persona que ocupará la vacante.

Murillo Vargas, G. et al (2010) El proceso de selección de personal se define como seleccionar a la mejor persona para un puesto, que es la persona adecuada para supervisar o mejorar la eficiencia y el desempeño del equipo. El proceso comienza cuando alguien solicita un trabajo y termina cuando se toma la decisión de contratar a uno de los solicitantes. Gan, F. (2013) se refiere al proceso de selección de personal como el proceso de selección de los mejores candidatos de un grupo de candidatos para desempeñar un tipo específico de trabajo. De acuerdo con Chiavenato (2009), el proceso de selección consta de dos etapas importantes, la primera se basa en datos e información sobre el puesto o puestos a cubrir, y la segunda se basa en las competencias que la empresa desea. Por otro lado, el proceso está diseñado para seleccionar entre candidatos que posean las habilidades, conocimientos y carácter requeridos para postularse a estos puestos. Según Aponte, (2007) “La selección es entonces un pronóstico de las características actuales y potenciales de los candidatos, para escoger el que mejor se acople con

las condiciones del cargo y de la empresa, de tal manera que se pueda esperar una alta satisfacción del empleado y la optimización de los resultados de la empresa”

Toda empresa debe contar con un departamento de recursos humanos encargado de la gestión del personal (contratación, despido, motivación, formación, descripción del puesto, etc.) y de esta forma motivar y crear un clima laboral aceptable para todos los empleados de la empresa.

Según Schein (1985), un sistema básico puede describirse como la combinación de necesidades individuales con necesidades organizacionales; creemos que los sistemas de planificación de carrera también deben tener en cuenta que tanto las necesidades individuales como las organizacionales cambian con el tiempo.

Chiavenato, I. (2009) define la Gestión del Talento Humano como “el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos, incluidos reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño”.

Chiavenato, I. (2000) afirma que “las personas planean, dirigen y controlan las empresas para que funcionen y operen. Sin personas no existe organización, de modo que toda organización está compuesta por personas de las cuales dependen para alcanzar el éxito y mantener su continuidad”.

Robbins citado en Cabrera, Ledezman y Rivera define “la rotación de personal es el retiro voluntario e involuntario de una organización. Esto puede ser un problema debido al aumento de los costos de reclutamiento, selección, capacitación y mano de obra. No se puede eliminar, pero se puede minimizar, especialmente en los empleados de alto rendimiento que necesitan ser reemplazados.

Marco legal

Cuando se habla de talento humano y los procesos que este implica, se hace importante que se puedan conocer cuáles son las normativas que se deben tener en cuenta para que una organización pueda desarrollar sus procesos de manera eficiente y sin ningún tipo de contratiempo legal (Raga, 2021); de acuerdo a esto, se consideran las siguientes normativas en gestión del talento humano:

Decreto Ley 2662 del 5 de agosto de 1950 por el cual se adopta el Código Sustantivo de Trabajo: En este, se ponen a disposición todos los aspectos relacionados a las relaciones laborales y las leyes que las regulan en todo el proceso de gestión del talento humano (Ministerio de Protección Social, 2011)

Decreto 6154 de 1984: Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país (Min Trabajo, 1984). (ver anexo 2)

Resolución 2013 de 1986: Por la cual se reglamenta la organización y los comités de medicina, higiene y seguridad industrial en el trabajo.

Resolución 1016 de 1989: Por la cual se regula la organización, funcionamiento y forma de salud ocupacional que deben desarrollar los empresarios en el país (Ministerio de Seguridad Social, MinSalud & MinTrabajo, 1989).

Ley 100 de 1993 Sistema de Seguridad Social Integral: Esta ley cumple con el objetivo de garantizar que se cumplan los derechos de las personas en función de que puedan llevar una buena calidad de vida; contempla el sistema general de pensiones, el sistema general de salud, el sistema general de riesgos profesionales y los servicios sociales complementarios (Departamento Nacional de Planeación, 1993).

Decreto 1832 de 1994: Por el cual se adopta la tabla de enfermedades profesionales (Presidencia de Colombia, 1994).

Ley 797 de 2003: Por medio de la cual se da el Régimen General de Pensiones (ARL SURA, 2003).

Ley 995 de 2005: Por la cual se reconoce la compensación de vacaciones a los trabajadores del sector privado y a los empleados y la administración pública en sus distintos órdenes y niveles (Senado de la República de Colombia, 2005).

Decreto 2020 de 2009: Por medio del cual se organiza el Sistema de Calidad de Formación para el Trabajo (Ministerio de Educación, 2006).

Ley 1010 de 2006: Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo (Congreso de la República, 2006).

Decreto 2738 de 2012: Por este se establecen las atribuciones legales para el establecimiento del salario mínimo legal (Ministerio de Trabajo, 2012a).

Decreto 2739 de 2012: Por este se establece el derecho a que cada trabajador reciba un auxilio de transporte siempre y cuando su salario se encuentre por debajo de los 2 Salarios Mínimos Mensuales Legales Vigentes (Ministerio de Trabajo, 2012b).

Ley 1562 del 2012 por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales: Esta ley establece las medidas que dan la regulación a los procedimientos desarrollados por entidades públicas y privadas, y se enfocan en la prevención, protección y atención de los trabajadores de una organización, principalmente en temas correspondientes a incidentes, accidentes y enfermedades laborales (Ministerio de Salud y Protección Social, 2012).

Ley 1952 de 2019: Bajo esta ley, se regula y vigila el trabajo y desempeño de los servidores públicos, constatando que su labor debe realizarse en pro de brindar un servicio a la sociedad (Congreso de Colombia, 2019).

Ley de Pasantías 2043 del 2020: El objetivo de esta ley tiene por direccionamiento que los jóvenes profesionales del país sean contratados puesto que se reconocen las dificultades que muchas veces tiene esta población para conseguir empleo; de igual forma, esta ley estipula que las prácticas profesionales, pasantías o judicaturas pueden considerarse como experiencia laboral (MinTrabajo, 2020).

Ley 2040 del 2020 Trabajo a adultos mayores sin pensión: Tiene por objetivo lograr la vinculación laboral de adultos mayores que no cuenten con una pensión, a cambio, la organización recibiría beneficios como la reducción de impuestos (Senado de la República, 2020).

Artículo 53 de la Constitución Política de Colombia Política de igualdad de oportunidades en todos los aspectos del trabajo. Asimismo, el artículo 25 establece que el trabajo es un derecho y una obligación social y goza de protección estatal en diversas formas. Toda persona tiene derecho al trabajo en condiciones dignas y justas.

Código material del trabajo, artículo 10. Igualdad de trabajadores y trabajadoras. Se estipula que todos trabajadores son iguales ante la ley y gozan de la misma protección y

Por tanto, por razón de la naturaleza intelectual o de trabajo, forma de trabajo o sexo, se suprime todo tipo de distinción excepto la ley.

El Ministerio de la Protección Social regula y regula los deberes con los trabajadores en Colombia, definiendo los y decretos que deben regir las relaciones laborales.

Las normas legales establecidas son el Código Sustantivo de la Ley 50 de 1990 sobre reformas a la Ley 100 de 1993 sobre el sistema integral de seguridad social, la Ley 789 de 2002 sobre el derecho del trabajo Ley 1010 de 2006 sobre derecho laboral. En Colombia existen diferentes regulaciones que indirectamente afectan el proceso de selección aun cuando no existe una regla real.

El proceso de selección tiene como objetivo asegurar el ingreso de una persona calificada a la administración pública y la promoción de los empleados, en base al mérito, a través de sistemas que permitan la participación democrática, en condiciones de igualdad de oportunidades, todos los colombianos que acrediten los requisitos para ejercer funciones.

Metodología de la investigación

Tipo y diseño de la investigación

Para desarrollar este proyecto se aplicará un plan de investigación de tipo descriptivo, también conocido como estudio de tipo diagnóstico, que básicamente consiste en caracterizar una situación particular, identificando los factores generales o diferenciadores, es decir, en parte de diagnosticar la situación en la que se encuentra la empresa., qué actividades se realizan, cómo se realizan, con el objetivo de aplicar las técnicas necesarias para la mejora.

Métodos de la investigación

El método de investigación utilizado es la lógica inductiva, ya que se extraen piezas de información de factores específicos y luego se aplican a los recursos humanos en general. En este proyecto de mejora de las competencias directivas en la empresa Alimentos Campo Norte S.A.S se determina en base a analizar el desempeño de los trabajadores en puestos de trabajo diferentes, para luego determinar las competencias correspondientes a cada actividad.

Población y muestra

Para efectos de este estudio, considerando que la empresa cuenta con un total de 25 de los cuales se va a tomar una muestra de 10 empleados de diferente área de la empresa. La muestra en la cual se realiza el presente estudio tiene como criterios de inclusión: el personal de la empresa Alimentos Campo Norte S.A.S que lleve laborando más de un año. Como criterio de exclusión está el personal que lleva laborando para la empresa hace menos de un año.

Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En la presente investigación, se tiene planeado utilizar las siguientes técnicas e instrumentos.

La encuesta:

Técnica de interrogación que utiliza un cuestionario que se define como un conjunto de preguntas relativas a varios temas a consultar. Se caracteriza por su estructura y presentación escrita. Para esta encuesta, la encuesta tiene 10 preguntas con 5 respuestas que respectivamente tienen el siguiente valor:

0: No sabe 1: No se cumple 2: se cumple insatisfactoriamente 3: se cumple aceptablemente 4: se cumple en alto grado 5: se cumple plenamente.

Preguntas abiertas Las preguntas abiertas no delimitan de ante mano las alternativas de respuesta. Por lo tanto, el número de categoría de respuesta es infinito. En este caso no utilizaremos este tipo de pregunta.

Encuesta

La encuesta se realizó tomando una muestra de 10 colaboradores de empresa sin importar el cargo, sea de la parte operativa o administrativa con el fin de poder conocer la percepción que tienen de la empresa en cuanto la gestión del talento humano que tiene la empresa y con esto poder realizar los ajustes y cambios que se hagan necesarios para mejorar la calidad de vida todos los colaboradores (Ver Anexo A)

Resultados y análisis.

De la encuesta practicada a 10 colaboradores de la empresa Alimentos Campo Norte S.A.S se pueden establecer las siguientes variables:

Perfiles de acuerdo al cargo

Proceso de inducción

Requerimientos del personal

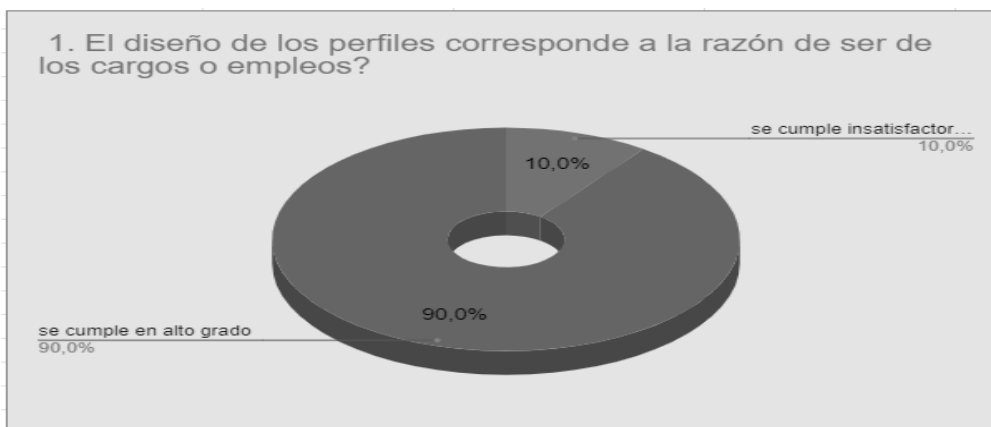
Capacitación

Bienestar, incentivos

Selección nivel gerencial

Figura 1

Diseño de los perfiles a razón de ser



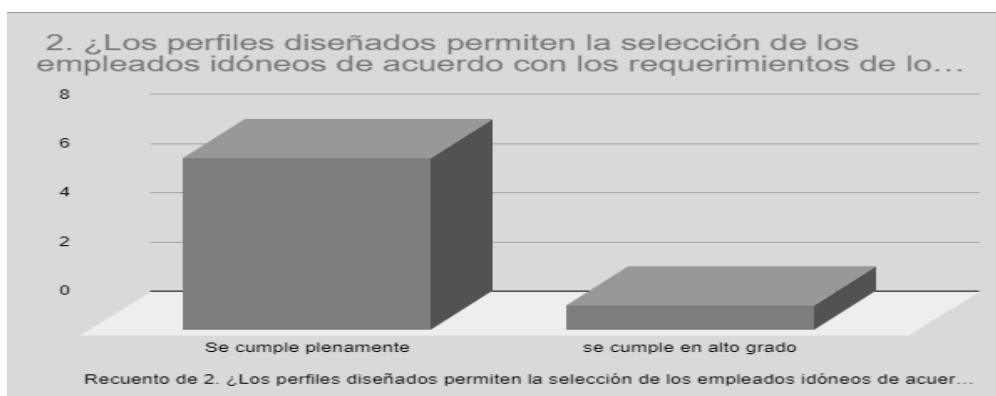
Fuente: Autoría propia

Nota. Gráfico con resultado de la encuesta sobre la razón de ser de los cargos de los empleados.

Como podemos ver en la Figura 1, nos permite determinar que el 10% de las personas encuestadas afirman que no se está cumpliendo el diseño de los perfiles con respecto a los empleos y el 90% manifiestan que si se está cumpliendo esta gestión por parte del área de talento humano

Figura 2

Diseño de perfiles idóneos



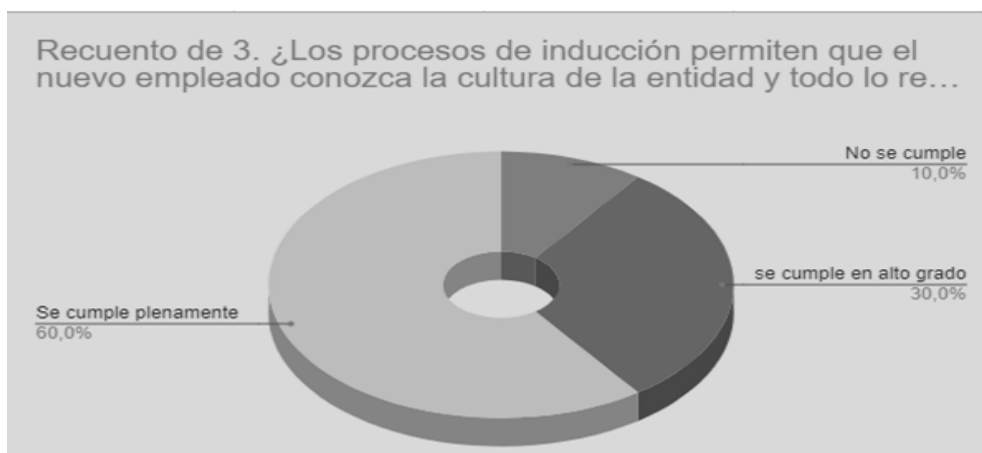
Fuente: Autoría propia

Nota. Gráfico con resultado de la encuesta sobre perfiles de acuerdo a la selección.

Como podemos ver en la Figura 2, evidenciamos que 7 de las personas encuestadas consideran que los perfiles diseñados les permiten la selección de empleados idóneos de acuerdo a los requerimientos, mientras 3 personas consideran que, aunque se cumple no es en un alto grado.

Figura 3

Proceso de inducción



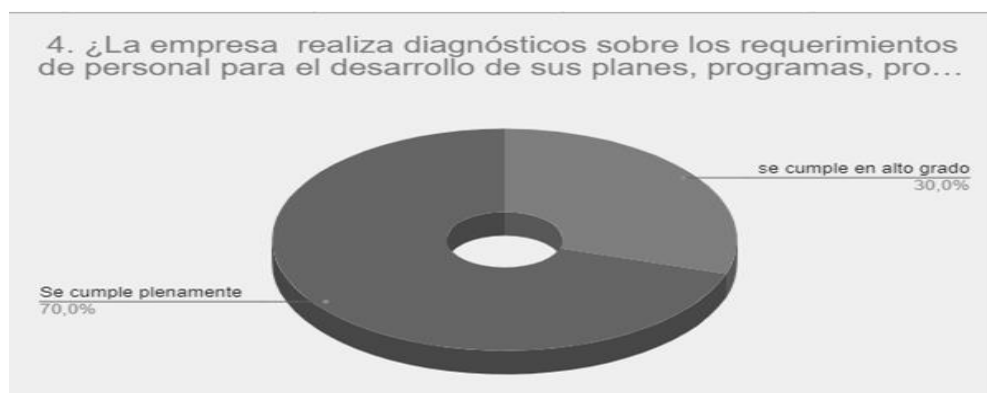
Fuente: Autoría propia

Nota. Resultado sobre la cultura de la entidad y todo lo relacionado con el ejercicio de sus funciones.

Como podemos ver en la Figura 3, evidenciamos que un 60% de los encuestados consideran que los procesos de inducción permiten que el nuevo empleado conozca la entidad plenamente, el 30% consideran que no se cumple en alto grado y el 10% que no se cumple.

Figura 4

Diagnóstico sobre los requerimientos del personal



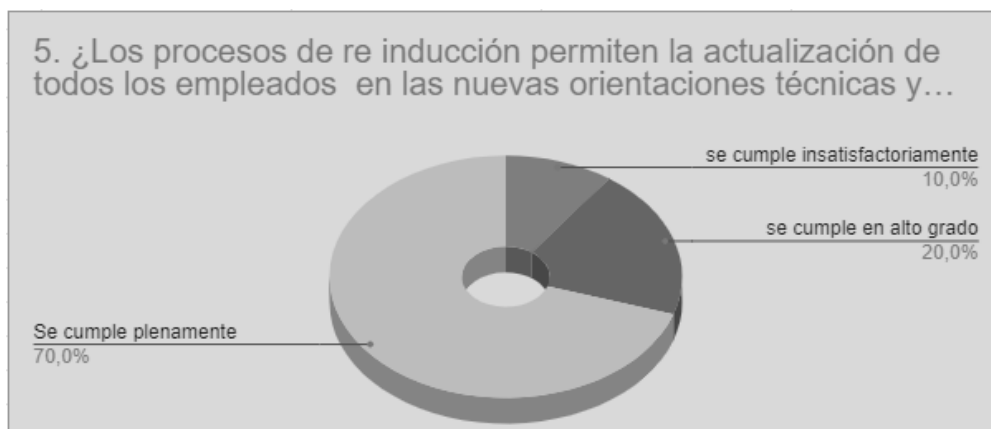
Fuente: Autoría propia

Nota. Nos muestra los resultados obtenidos sobre el diagnóstico de requerimientos de personal para desarrollo de sus planes, programas dentro de la empresa.

Como podemos ver en la Figura 4, evidenciamos que el 70% de los encuestados consideran que las empresas realizan diagnósticos sobre los requerimientos de personal para el desarrollo de los planes y se cumple plenamente, el 30% consideran que se cumple en alto grado, pero no como debería.

Figura 5

Proceso de reinducción a los empleados



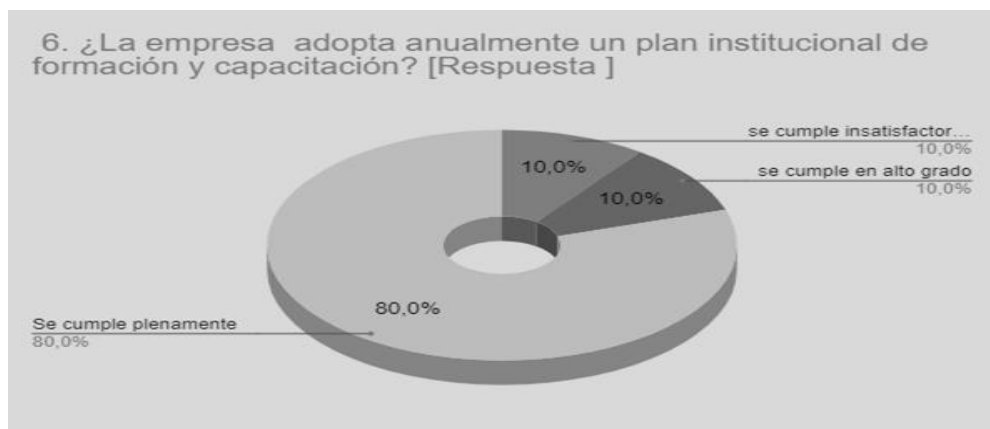
Fuente: Autoría propia

Nota. Nos muestra los resultados obtenidos en los procesos de reinducción y su efectividad en todos los empleados.

Como podemos ver en la Figura 5, evidenciamos que el 70% de las personas encuestadas consideran que los procesos de reinducción permiten la actualización de los nuevos empleados en las nuevas orientaciones, un 20% consideran que se cumple en alto grado y el 10% que se cumple, pero insatisfactoriamente.

Figura 6

Plan de institucional, formación y capacitación



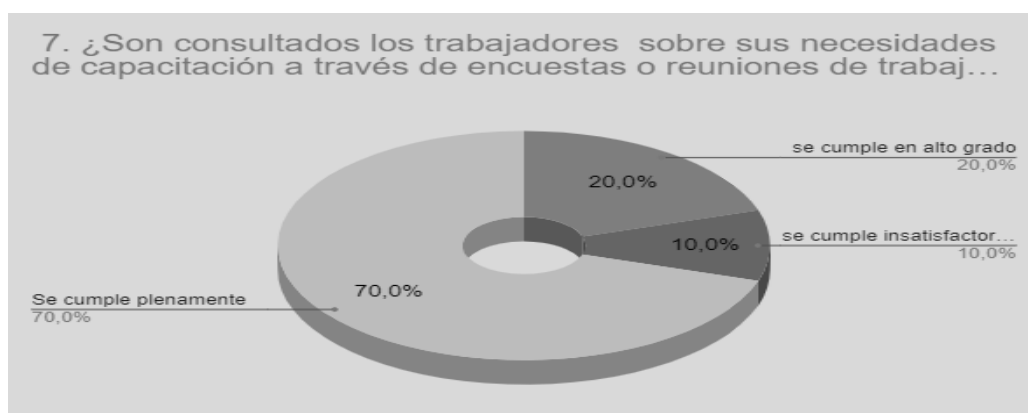
Fuente: Autoría propia

Nota. Esta grafica enseña los resultados obtenidos sobre la adopción en la parte institucional, formación y capacitación de los empleados.

Como podemos ver en la Figura 6, el 80% de las personas encuestadas consideran que la empresa adopta anualmente un plan institucional de formación y capacitación el cual se cumple plenamente, el 10% que se cumple en alto grado y el 10% restante considera que se cumple insatisfactoriamente.

Figura 7

Necesidades de capacitación



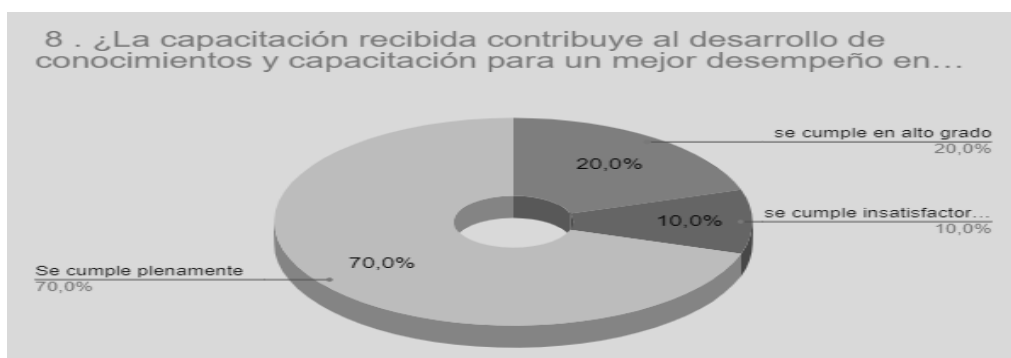
Fuente: Autoría propia

Nota. Esta Figuera no muestra sobre la consulta a los trabajadores sobre sus necesidades de capacitación

Como podemos ver en la Figura 7, evidenciamos que el 70% considera que los trabajadores son consultados sobre sus necesidades de capacitación lo cual se cumple plenamente y el 20% considera que se cumple en un alto grado y el 10% considera que se cumple insatisfactoriamente.

Figura 8

La capacitación y su contribución al desarrollo de los empleados



Fuente: Autoría propia

Nota. Importancia de la capacitación en el desarrollo del conocimiento y mejoramiento en el desempeño de los empleados

Como podemos ver en la Figura 8, evidenciamos que el 70% de los encuestados considera que la capacitación recibida contribuye al desarrollo de conocimientos y capacitación para un mejor desempeño laboral lo cual se cumple plenamente, el 20% considera que se cumple en alto grado y el 10% que se cumple insatisfactoriamente.

Figura 9

Programas de bienestar social laboral



Fuente: Autoría propia

Nota. Resultados obtenidos sobre la ejecución del bienestar social laboral

Como podemos ver en la Figura 9, evidenciamos que el 70% de las personas encuestadas considera que la empresa adopta y ejecuta programas de bienestar social laboral lo cual se cumple plenamente, el 20% se cumple en un grado alto y el 10% que se cumple, pero insatisfactoriamente.

Figura 10

Plan de incentivos pecuniarios y no pecuniarios



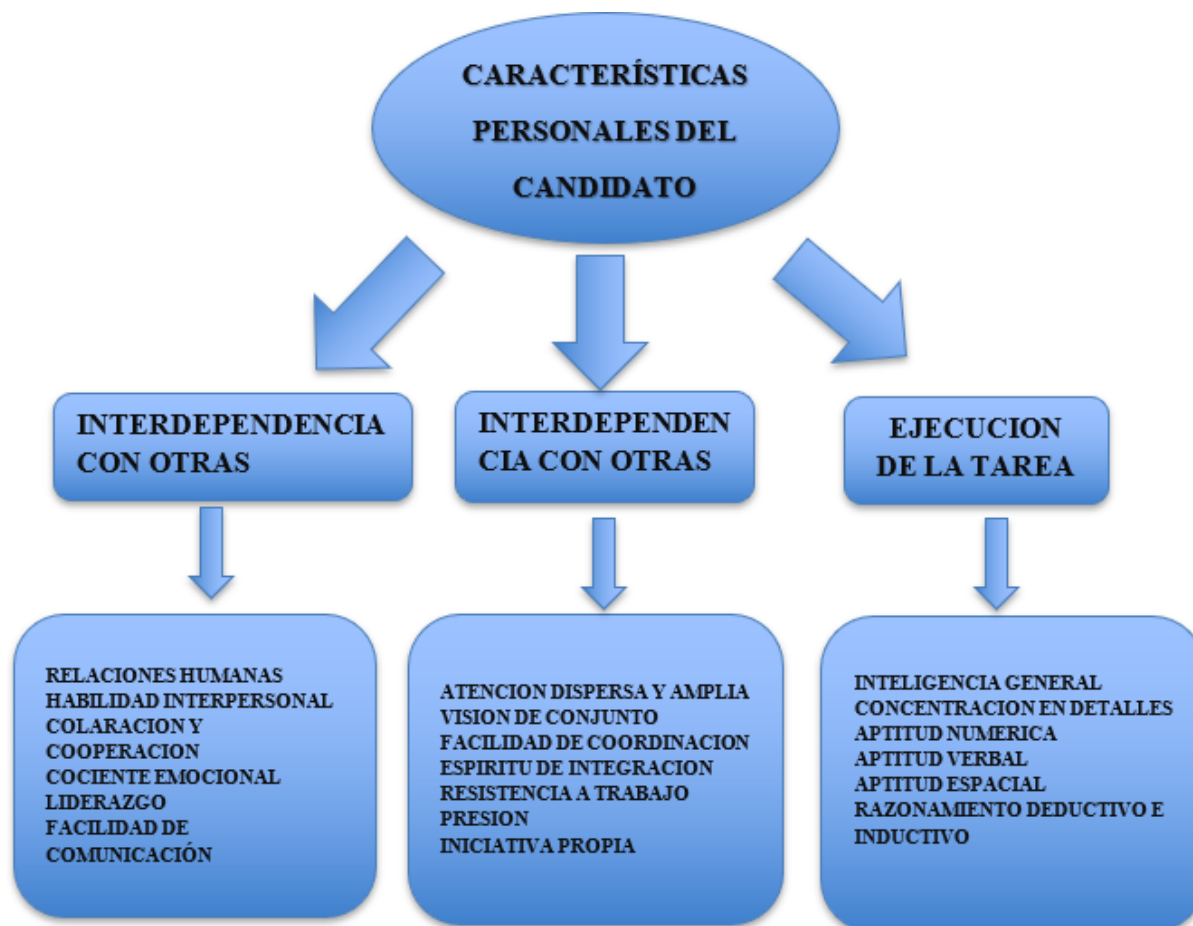
Fuente: Autoría propia

Nota. Percepción de los empleados frente a los planes de incentivos pecuniarios y no pecuniarios

Como podemos ver en la Figura 10, evidenciamos que el 80% de las personas encuestadas consideran que las empresas adoptan un plan de incentivos pecuniarios y no pecuniarios, lo cual se cumple plenamente, el 10% que se cumple en alto grado y el 10% restante se cumple insatisfactoriamente.

Figura 12

Características personales del candidato



Nota. Proceso de las características personales del candidato

Conclusiones

Un buen proceso de selección permitirá que las empresas cuenten con un equipo competitivo, orientado a lograr los objetivos por lo que se requiere la implementación de técnicas que faciliten la selección del personal adecuado.

Para que el proceso de selección y reclutamiento de personal sea efectivo, es necesario que todo esté bien estructurado, la descripción y perfil de la cultura corporativa, las fuentes y los canales deben ser adecuados para que el mensaje llegue a los perfiles y que estos puedan ser captados y de entre ellos seleccionar el que mejor se adapte al puesto.

Podemos concluir que la empresa Alimentos Campo Norte tiene deficiencias en el proceso de selección y contratación las cuales pueden corregirse, comenzando por el proceso de reclutamiento, definiendo el perfil de cada puesto, en el buen reclutamiento y promover el desarrollo de nuevas habilidades dentro de sus empleados, logrando los objetivos de la organización siendo más productiva.

Teniendo en cuenta el trabajo desarrollado podemos obtener la importancia de realizar un proyecto de grado en el cual se evidencie los conocimientos obtenidos por los integrantes del grupo en relación con la estructura y los puntos que lo componen, así mismo es importante que se realice un compromiso por parte de los integrantes con el fin de realizar un trabajo que este de acorde a los lineamientos dados y que refleje la experiencia obtenida en el desarrollo de la carrera profesional ya que es significativo para el ambiente académico, para la vida personal y profesional de cada uno.

Recomendaciones

Las ofertas ofrecidas deben evaluarse y medirse los resultados durante un período, para poder realizar los ajustes pertinentes, debe aclararse que los incentivos actualmente se adaptan al todo el personal en mención en busca de obtener una mayor motivación de los colaboradores y por ende la rentabilidad esperada por la compañía.

Evaluar la implementación de más incentivos no monetarios, como lo pueden ser el empleado del mes, flexibilidad en los horarios, capacitaciones constantes, entre otros

Se recomienda realizar un plan de mejoramiento del proceso de capacitación al igual que la evaluación de desempeño, donde se busque que los trabajadores mejoren sus procesos de formación y evaluación del desempeño basados en la gestión por competencias, apoyar sus canales actuales a través del enriquecimiento personal en esta etapa y enriquecer el proyecto de vida de cada trabajador.

Desde la gerencia deben estar conscientes de todos los factores que influyen en el desarrollo de las tareas en prioridad la calidad del proceso que realizan los empleados porque el recurso humano es vital importante para los objetivos de la organización.

Analiza los resultados presentados para tomar medidas del dominio del talento humano, para asegurar la salud y el bienestar de tu equipo de trabajo, porque de alguna manera se mejorará la productividad y con ello requiere contar con personal capacitado y personal motivado para llevar a cabo las operaciones de la organización.

Teniendo en cuenta en que se evidenciaron problemáticas en la empresa Alimentos Campo Norte por lo tanto se propone a la empresa un plan de mejoramiento para el área de gestión humana realizar o implementar capacitaciones y la evaluación de desempeño de cada trabajador.

La capacitación y evaluación de desempeño de la empresa Alimentos Campo Norte está basada en la gestión del conocimiento que nos permiten identificar todas estas falencias que apuntan a la gestión del conocimiento entre las personas que están en la empresa.

La empresa solo puede tener éxito movilizando el talento humano y las competencias de todo el personal, gestionando el conocimiento.

Bibliografía

Chiavenato, I (2001). Administración de Recursos Humanos.

<https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/f37a438c7c5cd9b3e4cd837c3168cbc6.pdf>

González Ariza, Á. L. (2017). Métodos de compensación basados en competencias (3a. ed.).

Universidad del Norte. (pp.235-264). [https://elibro-](https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/70028?page=345)

[net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/70028?page=345](https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/70028?page=345).

González Ariza, Á. L. (2017). Métodos de compensación basados en competencias (3a. ed.).

Universidad del Norte. (cap. 6. p. 251). [https://elibro-](https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/70028?page=345)

[net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/70028?page=345](https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/70028?page=345).

Gan, F. (2013). Manual de Recursos Humanos: 10 programas para la gestión y el desarrollo del factor humano en las organizaciones actuales. Editorial UOC. (pp.299-316).

<https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/56651?page=11>

Huertos e.t. (2004). La diversificación desde la teoría de Recursos y Capacidades.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1301196>

Murillo Vargas, G. García Solarte, M. y González, C. H. (2010). Los macroprocesos: un nuevo enfoque al estudio de la gestión humana. Programa Editorial Universidad del Valle.

(pp.123-130). [https://elibro-](https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=174)

[net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=174](https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=174)

Oltra Comorera, V. (2013). (pp.180-188). Desarrollo del factor humano. Editorial UOC.

<https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/56325?page=9>

Perdomo P., S. (2020). Estructura de la propuesta del proyecto de grado. UNAD. Florencia

[OVI]. <https://repository.unad.edu.co/handle/10596/35483>.

Pérez S. (2021). OVI. Principales teorías de la Gestión del Talento Humano

<https://repository.unad.edu.co/handle/10596/42161>

Sánchez e.t. (2016). Los recursos humanos bajo el enfoque de la teoría de los recursos y capacidades.

<https://bibliotecavirtual.unad.edu.co/login?url=https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=fap&AN=127265151&lang=es&site=eds-live&scope=site>

Tercera web Diplomado: <https://adobe.ly/3Fxng1W>.

Web conferencia sobre última versión de las Normas APA 7a edición.

https://drive.google.com/file/d/1VeDkxIk_TN3wX6IvsiNlfEU2sYjc3oXa/view

Decreto Ley 2662 del 5 de agosto de 1950 por el cual se adopta el Código Sustantivo de Trabajo:

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=33104#:~:text=Na die%20puede%20impedir%20el%20trabajo,se%20prevean%20en%20la%20ley.>

Decreto 6154 de 1984 se dan a conocer las bases para la organización y administración de la salud pública

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=1357>

Resolución 2013 de 1986: nos informa la reglamentación que debemos adoptar para la organización, funcionamiento de la higiene y seguridad en lugares de trabajo

https://arlsura.com/files/res2013_86.pdf

Resolución 1016 de 1989: manifiesta los parámetros que deben seguir los programas de salud ocupacional https://www.arlsura.com/images/stories/documentos/res_1016_1989.pdf

Ley 100 de 1993 Sistema de Seguridad Social Integral: nos informa de los derechos que toda persona debe tener para llevar una excelente calidad de vida “pensión, salud, riesgos profesionales”

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=5248#:~:text=El%20Sistema%20de%20Seguridad%20Social%20Integral%20tiene%20por%20objeto%20garantizar,las%20contingencias%20que%20la%20afecten.>

Decreto 1832 de 1994: nos dan a conocer la tabla de enfermedades profesionales en Colombia

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=8802>

Ley 797 de 2003: nos habla del régimen de pensiones [https://www.arlsura.com/index.php/leyes-](https://www.arlsura.com/index.php/leyes-y-normas/235-ley-797-de-2003#:~:text=Cr%C3%A9ase%20una%20subcuenta%20de%20subsistencia,se%20establece%20en%20esta%20ley.)

[y-normas/235-ley-797-de-](https://www.arlsura.com/index.php/leyes-y-normas/235-ley-797-de-2003#:~:text=Cr%C3%A9ase%20una%20subcuenta%20de%20subsistencia,se%20establece%20en%20esta%20ley.)

[2003#:~:text=Cr%C3%A9ase%20una%20subcuenta%20de%20subsistencia,se%20establece%20en%20esta%20ley.](https://www.arlsura.com/index.php/leyes-y-normas/235-ley-797-de-2003#:~:text=Cr%C3%A9ase%20una%20subcuenta%20de%20subsistencia,se%20establece%20en%20esta%20ley.)

Ley 995 de 2005: nos da a conocer las compensaciones en dinero de las vacaciones de diferentes trabajadores de administración pública.

https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=18192

Decreto 2020 de 2009: nos informa el sistema que se debe llevar para la formación del trabajo.

[https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=36358#:~:text=Re](https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=36358#:~:text=Reglamenta%20el%20art%C3%ADculo%2028%20de,43%20de%201990%2C%20o%20(ii)

[glamenta%20el%20art%C3%ADculo%2028%20de,43%20de%201990%2C%20o%20\(ii](https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=36358#:~:text=Reglamenta%20el%20art%C3%ADculo%2028%20de,43%20de%201990%2C%20o%20(ii)

Ley 1010 de 2006: Nos informa de las medidas de prevención, corrección y sanción por acoso laboral en relación con el trabajo

https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=18843

Decreto 2738 de 2012: establece el salario mínimo

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=51035>

Decreto 2739 de 2012: nos informa sobre el subsidio de transporte para trabajadores.

https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=51036

Ley 1562 del 2012. Va dirigida a entidades publicas y privadas en atención a los colaboradores en cuanto a incidentes, accidentes y enfermedades laborales.

<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Ley-1562-de-2012.pdf>

Ley 1952 de 2019: se regula el trabajo y desempeño de los servidores públicos.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=90324>

Ley de Pasantías 2043 del 2020: nos habla del direccionamiento que deben seguir los jóvenes para poder acceder al trabajo

https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=51035

Ley 2040 del 2020 nos habla de los adultos que no pueden acceder a la pensión

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=90324>

Anexos

Anexo A. formulario de encuesta: <https://docs.google.com/forms/d/1CY3-kmXzK061CL30zDf3S5Kk2f-dLlh2-jmJLUxdwIQ/edit>.

Encuesta Talento humano

La encuesta cuenta con 10 preguntas con 5 opciones de respuesta las cuales tiene el siguiente un valor respectivo:

0: No sabe 1: No se cumple 2: se cumple insatisfactoriamente 3: se cumple aceptablemente 4: se cumple en alto grado 5: se cumple plenamente.

***Obligatorio**

Correo*

Tu dirección de correo electrónico

1. El diseño de los perfiles corresponde a la razón de ser de los cargos o empleos?

No sabe
No se cumple
se cumple insatisfactoriamente
se cumple en alto grado

Responda

Responda

2. ¿Los perfiles diseñados permiten la selección de los empleados idóneos de acuerdo con los requerimientos de los cargos o empleos?

No sabe
No se cumple
se cumple insatisfactoriamente
se cumple en alto grado
Se cumple plenamente

Responda

Responda

3. ¿Los procesos de inducción permiten que el nuevo empleado conozca la cultura de la entidad y todo lo relacionado con el ejercicio de sus funciones?

No sabe
No se cumple
se cumple insatisfactoriamente
se cumple en alto grado

Se cumple plenamente

Respuesta

Respuesta

4. ¿La empresa realiza diagnósticos sobre los requerimientos de personal para el desarrollo de sus planes, programas, proyectos o procesos?

No sabe

No se cumple

se cumple insatisfactoriamente

se cumple en alto grado

Se cumple plenamente

Respuesta

Respuesta

5. ¿Los procesos de re inducción permiten la actualización de todos los empleados en las nuevas orientaciones técnicas y normativas que afectan el quehacer misional de la empresa ?

No sabe

No se cumple

se cumple insatisfactoriamente

se cumple en alto grado

Se cumple plenamente

Respuesta

Respuesta

6. ¿La empresa adopta anualmente un plan institucional de formación y capacitación?

No sabe

No se cumple

se cumple insatisfactoriamente

se cumple en alto grado

Se cumple plenamente

Respuesta

Respuesta

7. ¿Son consultados los trabajadores sobre sus necesidades de capacitación a través de encuestas o reuniones de trabajo?

No sabe

No se cumple

se cumple insatisfactoriamente

se cumple en alto grado

Se cumple plenamente

Respuesta

Respuesta

8 . ¿La capacitación recibida contribuye al desarrollo de conocimientos y capacitación para un mejor desempeño en el puesto de trabajo?

No sabe
No se cumple
se cumple insatisfactoriamente
se cumple en alto grado
Se cumple plenamente

Respuesta

Respuesta

9. ¿La empresa adopta y ejecuta programas de bienestar social laboral?

No sabe
No se cumple
se cumple insatisfactoriamente
se cumple en alto grado
Se cumple plenamente

Respuesta

Respuesta

10 . ¿La empresa adopta un plan de incentivos pecuniarios y no pecuniarios? Resultados y análisis.

No sabe
No se cumple
se cumple insatisfactoriamente
se cumple en alto grado
Se cumple plenamente

Respuesta

Respuesta

Enviar